

## **FairFinanceGuide - Update 2021**

### **Einschätzung der Bank für Kirche und Diakonie im Bereich Gender**

Aufsichtsrat und Vorstand streben eine paritätische Besetzung von Gremien und Leitungsstellen der Bank an. Der Vorstand der Bank für Kirche und Diakonie ist seit 2011 zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt.

Im Verhaltenskodex hat die Bank den Anspruch formuliert, Frauen und Männer gleichberechtigt zu behandeln. Dazu gehört, eine gleichstellungsfreundliche Führungskultur zu entwickeln, die Bildung, Ausbildung und die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern und das Ziel eine gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter in Führungspositionen zu erreichen. In der Personalstrategie hat die Bank das mittelfristige Ziel konkretisiert, dass bis zum Jahr 2025 30 Prozent der Führungspositionen mit weiblichen Führungskräften besetzt werden sollen. Der Stand per Ende 2020 ist 18 Prozent. Der Bereich Personal berichtet Vorstand und Aufsichtsrat jährlich über die Maßnahmen zur Förderung weiblicher Führungskräfte und die Zielerreichung.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist für die Bank ein universelles Gebot und ein grundlegendes Menschenrecht, das auf allen vom FFG untersuchten Ebenen (Corporate credits, Projekt Finance, Eigenanlagen und Asset Management) berücksichtigt wird und im Falle von schweren systematischen Verstößen zum Ausschluss führt.

#### **Kreditgeschäft**

Die Kunden aus Kirche und Diakonie, mit der die Bank den Schwerpunkt ihres Kreditgeschäfts betreibt, haben eine sehr fortschrittliche Compliance zum Thema Gender. Die Evangelische Kirche in Deutschland hat bereits in den Jahren 1989 und 2008 entsprechende Grundsatzbeschlüsse gefasst und so der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und der Ausgestaltung der Prozesse im Bereich der evangelischen Kirche den Weg geebnet:

[https://www.ekd.de/synode2008/beschluesse/beschluss\\_gemeinschaft\\_frauen\\_maenner.html](https://www.ekd.de/synode2008/beschluesse/beschluss_gemeinschaft_frauen_maenner.html)

<https://www.ekd.de/referat-fuer-chancengerechtigkeit-24557.htm>

Die Diakonie Deutschland bekennt sich ebenfalls zu dem Ziel einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien, Organen und von Leitungsstellen. Bis zum Jahr 2026, soll ein Mindestanteil von jeweils 40% Frauen und Männern umgesetzt sein. Dieses Ziel soll durch geeignete Maßnahmen befördert werden:

<https://www.diakonie.de/diakonie-corporate-governance-kodex>

Wegen der bestehenden guten Gender-Compliance im Bereich evangelischen Kirche und der Diakonie findet im Rahmen der Kreditprüfung keine Einzelfallprüfung der Gender-Richtlinien statt. Schwere systematische Kontroversen durch Kreditnehmer, die uns bekannt werden, würden im Rahmen der Kreditentscheidung bei der Abwägung der Nachhaltigkeitsrisiken bei der Kreditvergabe Berücksichtigung finden.

#### **Eigenanlagen und Asset Management\***

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein wesentlicher Bestandteil der ESG-Kriterien, die die Bank für Kirche und Diakonie bei den Eigenanlagen und im Asset Management betrachtet. Fehlende Richtlinien und Prozess führen zu einer Verschlechterung der Ratingnote und dadurch ggf. zum Ausschluss aus dem Best-in-class-Universum. Schwere systematische Verstöße können unabhängig

von der Ratingnote zum Ausschluss führen. Die Untersuchungen von ISS ESG umfassen u.a. folgende Themenbereiche:

- Die Unternehmen haben sich öffentlich verpflichtet, die Risiken für die Menschenrechte, denen Menschen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sind, zu mindern.
- Die Unternehmen verfolgen eine explizit geschlechtsspezifische Null-Toleranz-Politik gegenüber allen Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, einschließlich psychischer Schäden und verbaler, körperlicher und sexueller Belästigung.
- Die Unternehmen verfügen über Systeme zur aktiven Steuerung der Lohngleichheit.
- Die Unternehmen verfügen über Systeme, um die geschlechtsspezifische Diskriminierung ihrer Kunden zu verhindern und abzuschwächen.
- Die Unternehmen garantieren eine bestimmte Beteiligung (von mindestens 30 % bzw. 40 %) und den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Führungspositionen.
- Die Unternehmen sorgen für eine gezielte berufliche Entwicklung und erforderlichenfalls auch für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, um den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu fördern.
- Die Unternehmen nehmen geschlechtsspezifische und frauenrechtliche Kriterien in ihre Beschaffungsrichtlinien auf.

\* falls wir Projekt-Finanzierungen mit Unternehmen (Corporate Credits), die sich am Kapitalmarkt refinanzieren, betreiben würden, kämen die Regelungen auch dort zum Einsatz.

Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

Dortmund, 15. Dezember 2021